

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU PADA MTs YAMAS DUMAI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
RIAU**



Disusun Oleh

ADRI MUKHOYYAR
NIM. 10571001746

PROGRAM S1

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2010**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU PADA MTs YAMAS DUMAI

Oleh :

ADRI MUKHOYYAR

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai serta kebijakan yang diambil dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah interview, observasi dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 15.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, variabel kemampuan (ability), motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F . (= 5%) sebesar $30,463 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,29. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini yaitu bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs Yamas Dumai adalah faktor Kemampuan (ability), motivasi dan lingkungan kerja terbukti kebenarannya.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi R^2 / square, diperoleh sebesar 0,507 atau sebesar 50,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 50,7 %, sedangkan sisanya 49,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Keywords : kinerja, kemampuan (ability), motivasi, lingkungan kerja

DAFTAR ISI

Hal

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I : PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	5
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I.3.1. Tujuan Penelitian	5
I.3.2. Manfaat Penelitian	5
I.4. Sistematika Penulisan	6

BAB II : TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Kinerja	6
II.2. Penilaian Kinerja	10
II.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	14
II.4. Kemampuan (<i>Ability</i>)	15
II.5. Motivasi	18
II.6. Lingkungan kerja	26
II.7. Penelitian terdahulu	30
II.8. Hipotesis	32
II.9. Variabel Penelitian	33

BAB III : METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
--	----

III.2.	Jenis dan Sumber Data	34
III.3.	Metode Pengumpulan Data	34
III.4.	Populasi Dan Sampel	35
III.5.	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	35
III.5.1.	Uji Kualitas Data	36
III.5.2.	Uji Asumsi Klasik	37
III.5.3.	Uji Regresi Linier Berganda	39
 BAB IV : GAMBARAN UMUM		
IV.1.	Sejarah Ringkas MTs YAMAS Dumai.....	41
IV.2.	Struktur Organisasi.....	42
 BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
V.1.	Identitas Responden	53
V.2.	Analisis Variabel Penelitian.....	56
V.2.1.	Analisis Variabel kemampuan (<i>Ability</i>).....	56
V.2.2.	Analisis Variabel Motivasi.....	61
V.2.3.	Analisis Variabel Lingkungan Kerja.....	66
V.2.4.	Analisis Variabel Kinerja (Y).....	70
V.3.	Uji Kualitas Data	73
V.3.1.	Uji Validitas	73
V.3.2.	Uji Reliabilitas	75
V.3.3.	Uji Normalitas.....	75
V.4.	Uji Asumsi Klasik	76
V.4.1.	Uji Multikolinieritas.....	76
V.4.2.	Uji Autokorelasi.....	76
V.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	76
V.5.	Uji Regresi Linier Berganda.....	77
V.5.1.	Uji Regresi Simultan (Keseluruhan).....	79
V.5.2.	Uji Regresi Secara Parsial	80

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan 83

VI.2. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif disetiap organisasi, mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah mereka buat tersebut. Sumber daya manusia biasa juga dikatakan sumber kekayaan yang utama bagi organisasi selain modal. Oleh karena itulah semua sumber daya manusia perlu dikelola dan diberdayakan dengan sebaik-baiknya agar tercapai suatu efektivitas dan efisiensi. Karena sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat vital bagi kesuksesan perusahaan dimasa yang akan datang, dan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitasnya bakal merosot dengan cepat dibandingkan dengan sumber-sumber daya lainnya. Disisi lain manusia juga merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan, mempunyai pikiran serta keinginan yang dapat mempengaruhi keinginannya.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan karyawan yang berkinerja baik. Kemampuan (*Ability*), motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor yang sangat berpengaruh dalam memperoleh kinerja yang baik tersebut dengan tidak mengabaikan faktor-faktor

yang lain. Dengan demikian pemeliharaan kinerja merupakan suatu keharusan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan dimana salah satu tujuan utamanya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk dapat mencapai tujuannya, sekolah harus memiliki faktor pendukung. Adapun faktor pendukung untuk terlaksananya proses pendidikan yang baik adalah terpenuhinya tenaga pengajar yaitu guru.

Untuk itu penulis mengambil penelitian pada MTs YAMAS Dumai yang dikhususkan kepada guru yang bekerja pada lembaga tersebut.

Adapun perkembangan jumlah tenaga pengajar dari tahun ketahun adalah sebagai berikut :

Tabel I.1. Perkembangan Jumlah Guru Di MTs YAMAS Dumai Tahun Ajaran 2004/2005 s/d 2008/2009

Tahun Ajaran	Jumlah Guru
2004/2005	16
2005/2006	16
2006/2007	18
2007/2008	18
2008/2009	19

Sumber Data : MTs YAMAS Dumai.

Jumlah guru pada tahu ajaran 2004/2005 sampai pada tahun ajaran 2005/2006 adalah berjumlah 16 orang, pada tahun ajaran 2006/2007 jumlah guru dan karyawan meningkat sebanyak 2 orang, menjadi 18 orang. Pada tahun

2007/2008 jumlah guru dan karyawan masih tetap berjumlah 18 orang, dan pada tahun ajaran 2008/2009 jumlah guru bertambah 1 orang lagi, menjadi 19 orang.

Adapun kinerja guru pada MTs YAMAS yang diteliti oleh penulis diukur dari Nilai Rata-rata Kelulusan dan tingkat kelulusan siswa/i setiap tahunnya. Agar lebih jelas mengenai tingkat kinerja guru, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel I.2. Nilai Rata-Rata Kelulusan Siswa/i MTs YAMAS Dumai Tahun Ajaran 2004/2005 s/d 2008/2009

Tahun Ajaran	Mata Pelajaran				Total Nilai Rata-rata
	MTK	IPA	B.Ing	B.Indo	
2004/2005	3,45	6,00	4,66	5,69	19,8
2005/2006	4,88	6,00	4,93	5,76	21,57
2006/2007	4,84	6,06	4,86	6,16	21,59
2007/2008	6,68	6,00	5,93	6,71	25,32
2008/2009	6,48	7,83	6,13	6,28	26,72

Sumber Data: MTs YAMAS Dumai

Dari tabel diatas terlihatlah bahwa Nilai Rata-rata Kelulusan siswa peserta UAN (Ujian Akhir Nasional) di MTs YAMAS Dumai dari Tahun Ajaran 2004/2005 – 2008/2009 yang terus meningkat setiap tahunnya. Total nilai rata-rata pada Tahun Ajaran 2004/2005 adalah 19,8, pada Tahun ajaran 2005/2006 meningkat menjadi 21,57, pada Tahun ajaran 2006/2007 kembali meningkat menjadi 21,59, pada Tahun ajaran 2007/2008 menjadi 25,32, dan pada tahun 2008/2009 terjadi lagi peningkatan menjadi 26,72.

**Tabel I.3. Tingkat Kelulusan Siswa MTs YAMAS Dumai Tahun Ajaran
2004/2005 s/d 2008/2009**

Tahun Ajaran	Jumlah Peserta UAN	Jumlah Siswa yang Lulus	Persentase Tingkat Kelulusan
2004/2005	68	44	64,70%
2005/2006	75	51	68 %
2006/2007	71	50	70,42 %
2007/2008	61	44	72,13 %
2008/2009	86	70	81,39 %

Sumber Data: MTs YAMAS Dumai

Dari tabel diatas terlihatlah bahwa persentase tingkat kelulusan siswa/i peserta UAN (Ujian Akhir Nasional) di MTs YAMAS Dumai mengalami kenaikan dari tahun ajaran 2004/2005, seiring dengan bertambahnya jumlah siswa yang lulus dalam menyelesaikan studinya di MTs Tersebut. Tingkat kelulusan pada tahun 2004/2005 adalah sebesar 64,70%, pada tahun 2005/2006 meningkat menjadi 68%, pada tahun 2006/2007 terjadi peningkatan menjadi 70,42 %, pada tahun 2007/2008 terjadi lagi peningkatan menjadi 72,13 %, pada tahun 2008/2009 terjadi peningkatan yang signifikan menjadi 81,39 %.

Maka berdasarkan atas uraian singkat diatas maka penulis berminat untuk meneliti tentang “ Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai dan penulis menuangkannya kedalam judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada MTs YAMAS Dumai”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut: Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai.

I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai.
2. Untuk mengetahui kebijakan yang diambil dalam meningkatkan kinerja guru.

I.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian dapat berguna untuk memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Sebagai sarana bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya bagi pihak sekolah dalam hal meningkatkan kinerja.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

I.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka dalam penulisan skripsi ini penulis membaginya menjadi VI bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menerangkan mengenai gambaran umum tempat penelitian, sejarah berdirinya, dan struktur organisasi di MTs YAMAS Dumai.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang telah penulis lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang uraian hasil penelitian secara ringkas yang dituangkan dalam bentuk kesimpulan dari penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Anwar Prabu Mangkunegara, 2002 :67**).

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan Job Description-nya (**Sondang P Siagian, 2002: 168**).

Menurut **Mathis dan Jackson (2001 : 78)** Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yang termasuk:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan **(Malayu S.P Hasibuan, 2005: 94).**

Kinerja seorang guru adalah mampu mencipta dan menyajikan pelajaran kepada anak didiknya dengan penuh kesungguhan dalam menyampaikan pelajaran. Kinerja disini harus diikuti dengan modal pengetahuan yang cukup yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki seorang guru yang diperoleh selama mengikuti jenjang pendidikan dan pengalaman yang ada. Hal ini sangat perlu dimiliki oleh setiap individu pengajar. Sungguh mustahil seorang guru yang berada dihadapan murid-muridnya sedikitpun tidak mempunyai pengetahuan.

Kinerja merupakan kemampuan daya cipta dan prestasi cemerlang yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Tanggung jawab seorang guru adalah mendidik anak muridnya agar bisa mengerti berbagai macam ilmu pengetahuan.

Dengan mengetahui sejauh mana kinerja seorang guru dalam tugasnya memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada peserta didiknya akan dapat menentukan keputusan-keputusan penting seperti pembinaan terhadap guru dan pelatihan yang akan meningkatkan kecakapan dan keterampilan dalam mengajar.

II.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar. **(Mathis dan Jackson, 2002 : 81)**

Menurut **Henry Simamora (2004 : 409)** Penilaian kinerja adalah proses dalam mengukur kinerja karyawan.

Penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas para pekerja, tetapi harus dilaksanakan dalam suatu cara sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih produktif. **(A. Dale Timpe, 2000: 238).**

Penilaian kinerja berguna bagi perusahaan dan harus bermanfaat bagi karyawan, berikut manfaat dari penilaian kinerja karyawan:

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Penyesuaian kerja yang adil **(Kasmir, 2000 : 147-148)**

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja karyawan yang dinilai, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

1. Penilaian harus memiliki hubungan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai prestasi perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi atau kinerja karyawan tersebut.

3. Praktisi, adalah sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan. **(Notoadmojo, 2003 : 144)**

Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran bagi kinerja adalah: kecepatan, kualitas, layanan, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreatifitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi. **(Furtwengler, 2002 : 86)**

Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. **Mangkunegara (2005 : 11)** mengatakan Bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam konteks keguruan ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan parameter untuk melihat kinerja guru, yaitu:

1. Menguasai bahan
 2. Mengelola program belajar mengajar
 3. Mengelola kelas
 4. Menggunakan media/sumber mengajar
 5. Menguasai landasan pendidikan
 6. Mengelola interaksi belajar mengajar
 7. Menilai prestasi belajar
 8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
 10. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan mengajar.
- (Nana Sudjana, 1999:19)**

Unsur prestasi karyawan yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas. Demikian juga untuk menilai kinerja guru, unsur-unsur yang telah dipaparkan di atas dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan penilaian namun tentu saja berkaitan dengan profesinya sebagai guru dengan tugas utamanya sebagai pengajar.

Sehubungan dengan uraian tersebut maka kinerja guru yang diukur dalam penelitian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor kepada guru yang menyangkut tugasnya sebagai pengajar. Dengan demikian kita bisa menentukan hal-hal apa saja yang akan dinilai oleh kepala sekolah mengenai kinerja guru, berdasarkan kajian teori di atas kita bisa tentukan hal-hal yang yang dinilai yaitu terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi/data yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi, setelah itu menggunakan informasi/data tersebut dalam mengambil keputusan-keputusan, seperti promosi, demosi dan kompensasi. **(Henry Simamora, 2004 : 409)**

Ada beberapa masalah dalam penilaian kinerja yaitu:

1. *Leniency* (kemurahan hati), yaitu: penyelia yang tidak berpengalaman atau yang buruk mungkin memutuskan cara yang paling mudah untuk menilai kinerja, yaitu dengan memberikan nilai evaluasi yang tinggi kepada setiap orang. Penilaian seperti ini akan mengakibatkan para karyawan akan terlihat lebih kompeten dari pada kenyataan yang sesungguhnya.
2. *Stricness* (ketaatan), yaitu: penyelia memberikan nilai-nilai yang rendah secara konsisten walaupun beberapa karyawan mungkin telah mencapai tingkat kinerja rata-rata atau diatas rata-rata. Penilaian seperti ini akan mengakibatkan runtuhnya semangat karyawan.
3. *Central Tendency*, yaitu: penyelia menilai setiap orang secara rata-rata. Penyelia mungkin merasa sulit atau tidak nyaman untuk mengevaluasi beberapa karyawan sebagian lebih tinggi atau lebih rendah dari yang lainnya, meskipun kinerja mereka memperlihatkan perbedaan yang nyata. Penilaian seperti ini akan mengakibatkan karyawan-karyawan terbaik akan mulai mencari peluang kerja baru.
4. *Halo Effect*, yaitu: penyelia membiarkan satu aspek tertentu dari kinerja karyawan mempengaruhi aspek lainnya.
5. Bias Penyelia, yaitu: penyelia melakukan penilaian yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti dengan melihat usia, jenis kelamin, ras, suku dan lain-lain.
6. *Recency*, yaitu: menilai tanpa melihat kinerja karyawan sepanjang periode, tetapi menilai dengan hal yang baru dikerjakan oleh karyawan. **(Henry Simamora, 2004 : 355-356)**

II.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut **A Dale Timple** dalam buku **Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 17)** “ Faktor Kinerja terdiri dari Faktor Internal dan Faktor Eksternal”. Faktor Internal (Disposisional) Yaitu Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu type pekerja keras, atau orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Perilaku setiap individu individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Unit dasar perilaku adalah aktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya terletak pada kemampuannya saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. (**H.B Siswanto, 2005: 120**)

Menurut **Maier (2000 : 229)** Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82)** yaitu: Kemampuan kerja, Motivasi kerja, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan Hubungan dengan organisasi.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 13 & 17)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: faktor kemampuan (*Ability*), faktor Motivasi dan faktor Lingkungan kerja.

Maka dalam permasalahan ini dapat penulis lihat ada tiga hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada MTs Yamas Dumai, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)
2. Motivasi
3. Lingkungan Kerja

II.4 Kemampuan (*Ability*)

Menurut **Chaplin (1999:34)** “*Ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan”. “Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”. (**Robbins, 2000 : 46**).

Lebih lanjut **Robbins (2000 : 46 - 48)** menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan pengetahuan yang didapat melalui pendidikan, latihan serta praktek.

2. Kemampuan fisik (*Physical ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Menurut Keith Davis (**Mangkunegara, 2000 : 67**) “secara psycologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 s/d 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Menurut **Nur Hadi (2004: 15)** Seorang guru itu harus kompeten, yaitu mempunyai kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan (*knowledge*) adalah Ilmu yang dimiliki Individu dalam bidang pekerjaan. keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. kemampuan sangat diperlukan dalam menunjang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang semakin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Kemampuan dalam keterampilan yang harus dimiliki guru menurut **Soetomo (2001 : 178)** adalah:

1. Keterampilan mengelola kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mempertahankan kondisi tersebut.

2. Keterampilan dalam proses belajar mengajar.

Keterampilan dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam proses belajar agar memberikan dampak positif kepada siswa.

- a. Keterampilan bertanya, adalah merupakan keterampilan yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan belajar mengajar, karena pertanyaan yang diajukan kepada siswa agar berpengaruh tidaklah mudah. Sehingga diharapkan guru dapat menguasai dan melaksanakan keterampilan bertanya pada situasi yang tepat, sebab memberi pertanyaan secara efektif

dan efisien akan dapat menimbulkan perubahan tingkah laku baik pada guru maupun dari siswa

- b. Keterampilan memberi penguatan, adalah respon positif dari guru kepada anak didik yang telah melakukan suatu perbuatan baik.
 - c. Keterampilan memberi variasi adalah suatu kegiatan Guru dalam konteks interaksi belajar mengajar yang bertujuan untuk mengatasi kebosanan siswa sehingga dalam proses belajar mengajar murid senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme,serta penuh partisipasi
 - d. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran adalah perbuatan guru untuk menciptakan siap mental dan menimbulkan perhatian anak didik agar terpusat pada yang akan dipelajari. Sedangkan menutup pelajaran adalah mengakhiri kegiatan inti pelajaran-pelajaran.
 - e. Keterampilan menjelaskan adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya, misalnya antara sebab dan akibat, definisi dan contoh atau dengan sesuatu yang belum diketahui.
3. Keterampilan mengkoordinir kegiatan siswa

Keterampilan mengkoordinir kegiatan kesiswaan adalah kemampuan dalam membimbing kegiatan yang dilakukan siswa, seperti membimbing diskusi kelompok, menciptakan persaingan yang sehat antar siswa dan menciptakan kerjasama yang baik.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

II.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Malayu SP Hasibuan, 2005 : 141).

A. De Cenzo and Stephen P. Robbins (1999:100) mengatakan, *"Motivation is the willingness to do something, conditioned by the motivation potential of a job."* Atau dengan kata lain bahwa motivasi adalah sesuatu keinginan untuk mencapai sesuatu dan terkondisi oleh kemampuan berinteraksi untuk memuaskan berbagai kepentingan atau untuk memenuhi kepentingan bagi individu.

Motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan karena sebab dan alasan-alasan tertentu yang mempunyai peran sebagai perangsang keinginan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu sehingga timbullah keterampilan dan daya kreatifitas seseorang. Motivasi juga dilakukan oleh setiap manajer untuk memberi rangsangan, inspirasi semangat kepada setiap karyawan yang bekerja dibawahnya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **G.R. Terry dalam Hasibuan (2005:145)**, motivasi adalah “Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Menurut **Stephen P Robbins (2003 : 208)** motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. (**Maier, 2000 : 229**) hal tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$\textbf{Performance} = \textbf{Motivation} \times \textbf{Ability}$$

Dari ketentuan diatas tampak bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jadi, jika ditelaah secara sistematis, kinerja mempunyai nilai nol apabila motivasi dan kemampuan tidak ada, dan akan semakin tinggi nilainya jika nilai dari salah satu dari unsur tersebut bertambah.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan pada karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasi mereka, bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. (**Mangkunegara, 2005 : 13 -14**).

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Abraham H. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia. (Malayu SP Hasibuan, 2003:104).

a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b. **Kebutuhan akan Keamanan dan Keselamatan**

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

c. **Kebutuhan Afiliasi (kebutuhan sosial)**

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati.
3. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan Diri/Status**

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

Kimbal willes dalam **Bafadal (2004:101-102)** menegaskan ada delapan hal kebutuhan yang diinginkan guru melalui kerjanya, yaitu :

a. **Adanya rasa aman dan hidup layak**

Hidup layak bukan berarti mewah, tetapi adanya jaminan ketercukupan akan makan, pakaian, dan perumahan bagi guru maupun keluarganya sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak. Sedangkan rasa aman berkenaan dengan kebebasan dari tekanan-tekanan batin, rasa takut akan masa depannya, serta adanya jaminan kesehatan.

b. **Kondisi kerja yang menyenangkan**

Suasana kerja meliputi tempat kerja, perlengkapan kerja, dan kepemimpinankerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya tempat kerja yang menarik, bersih, rapi, perlengkapan yang cukup, serta adanya bimbingan. Oleh karena itu, walaupun gedungnya

sederhana hendaknya selalu dibersihkan dan diatur rapi sehingga membuat orang senang bekerja di dalamnya.

c. Rasa diikutsertakan

Sebagai manusia, apapun jabatannya, baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya dimana ia bekerja dan berhasrat untuk bergabung mencapai prestasi yang lebih baik.

d. Perlakuan yang wajar dan jujur

Seorang pemimpin bertugas membina persatuan antara anggotanya. Perlakukan setiap anggota dengan wajar dan adil. Janganlah sekali-kali pilih kasih, dimana hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian. Jika kelompok merasa bahwa hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian, lenyaplah semangat kerja kelompok.

e. Rasa mampu

Setiap anggota kelompok menginginkan agar prestasi mereka diakui oleh pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin mengakui bahwa setiap anggota kelompoknya mampu menunaikan tugasnya dan mengakui setiap anggota kelompoknya memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan kelompok. Sehubungan dengan pembinaan moral kerja guru, kepala sekolah harus selalu menghargai dan mengakui setiap hasil kerja guru.

f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan

Setiap orang yang bekerja ingin diakui oleh orang lainnya. Begitu pula setiap guru menginginkan agar segala jerih payahnya, yang ia lakukan demi kesuksesan sekolah, diakui oleh kepala sekolah maupun guru-guru lainnya.

g. Ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah

Semua guru ingin ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah. Jika semua guru diikutsertakan dalam membuat *policy* sekolah mereka merasa dipentingkan dalam sekolah.

h. kesempatan mengembangkan *self respect*.

Rasa harga diri setiap guru perlu dikembangkan agar dapat melakukan apa yang harus dilakukan tanpa harus didik-pimpinan. Berilah kesempatan merencanakan bersama, jangan banyak diperintah, tetapi sebaliknya, memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan perusahaan, mengefektifkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab, meningkat efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, Meningkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan. Mencari

pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat. **(Malayu SP Hasibuan, 2005 : 146)**

Sehingga dapat disimpulkan, motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalinnya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

4. Jenis Motivasi

Motivasi ada dua jenis, yaitu:

a. Motivasi Positif

Merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, insentif, atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

b. Motivasi Negatif

Merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan terpaksa, misalnya menakut-nakuti bawahan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka kehilangan jabatan dan sebagainya.

(Malayu SP Hasibuan, 2005 : 150)

Adapun motivasi yang diberikan pihak sekolah kepada guru di MTs Yamas baik dari motivasi positif dan motivasi negatif adalah:

1. Motivasi positif dengan memberikan piagam penghargaan kepada guru yang berkinerja lebih baik atau berprestasi.
2. Motivasi negative dengan memberikan sanksi yang berupa:
 - a. Teguran
 - b. Pengurangan Honor
 - c. Di Istrahatkan / Di Skor
 - d. Diberhentikan

II.6 Lingkungan kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya faktor lingkungan mempunyai peran yang sangat besar dan penting karena merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan itu sendiri, jika kondisi lingkungan kerjanya buruk maka akan bisa menimbulkan citra kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan **(Alex S. Nitisemito, 2002: 184)**

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. (Santoso, 2004 : 45)

Sedang Claude S. George dalam **Hasibuan (2005:163)** mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi.

Menurut **A Dale Timple** dalam buku **Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17)**, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan itu, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu (**Brookover et al, Hughes, 2002**). Demikian juga halnya, kinerja guru ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment* atau *school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. **Brookover et all (2002)** menyatakan bahwa kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Lebih tegas lagi, Purkey dan Smith (1985) juga menyatakan bahwa prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Lebih lanjut **Hughes (2002)** menegaskan bahwa setiap sekolah mempunyai karakter suasana kerja, yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan belajar mengajar.

Pernyataan tentang pentingnya pembentukan suasana/lingkungan pembelajaran yang kondusif, baik pada tingkat kelas maupun sekolah, juga telah dinyatakan dalam salah satu buku perangkat Kurikulum. Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses

pembelajaran di dalam kelas diantaranya adalah lingkungan pembelajaran (Depdik, 1999). Dapat diartikan disini bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. Faktor-faktor lingkungan kerja (Nitisemito, 2002 : 133) adalah:

a. Faktor kebisingan

Kebisingan adalah suara-suara yang tidak dikehendaki, yang pada umumnya kebisingan yang bernada tinggi sangat mengganggu, lebih-lebih yang terputus-putus atau yang datanganya secara tiba-tiba atau tidak terduga.

Pada umumnya perusahaan besar tertentu menggunakan mesin-mesin produksi lebih dari satu dalam menjalani aktivitasnya. Hal ini akan menimbulkan suara ribut yang dikeluarkan oleh mesin-mesin yang disebut dengan kebisingan. Dengan faktor ini dapat menyebabkan komunikasi yang salah, merusak pendengaran, dan mengganggu ketenangan dalam bekerja, maka hal ini perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan.

b. Faktor penerangan

Fungsi utama penerangan adalah untuk menerangi objek pekerjaan agar terlihat dengan jelas, mudah dikerjakan dan produktivitasnya dapat meningkat. Penerangan ditempat kerja harus cukup, penerangan yang intensitasnya rendah akan menimbulkan ketegangan mata, kelelahan dan keluhan pegal disekitar mata. Dan apabila penerangan yang intensitasnya kuat dapat menimbulkan kesilauan. Penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan.

c. Faktor pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan dan sebaliknya. Jika pertukaran udara yang tidak cukup dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan dan kurang konsentrasi karyawan dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja bagi karyawan.

d. Faktor kebersihan

Kebersihan sangat bermamfaat bagi perusahaan karena dengan usaha-usaha kebersihan maka kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah. Kebersihan didalam perusahaan industri sangat tergantung pada kepandaian perusahaan itu menggunakan bahan-bahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : Fasilitas kerja, Tata ruang, Kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan Kebebasan berkreasi.

II.7 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis menguraikan proposal ini lebih lanjut penelitian ini sudah pernah diteliti sebelumnya oleh Leonard (2008) pada SMU Islam Terpadu Mutiara YLPI Duri, dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMU Islam Terpadu Mutiara YLPI Cabang Duri*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kebenaran hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert masing-masing berjumlah 25 soal, yang terdiri dari:

1. Instrumen motivasi kerja
2. Instrumen suasana lingkungan kerja
3. Instrumen kinerja.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Analisis data dilakukan setelah dipenuhi persyaratan normal dan uji pelanggaran asumsi klasik.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
3. Secara bersama-sama motivasi dan suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian Andi Nugraha (2006) yang berjudul “*Study tentang analisis kinerja guru pada SLPN 16 Pekanbaru*”. Yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja guru
2. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru
3. Beban kerja dan Stres kerja juga sangat mempengaruhi kinerja guru

Dalam penelitian Syamsul Bahri (2009) yang berjudul “*Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SD di Kecamatan Suka Jadi – Pekanbaru*”. Yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variable kemampuan mengajar, persepsi tentang lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berturut-turut: r_{1y} (2,3) sebesar 0,647; r_{2y} (1,3) sebesar 0,367; r_{3y} (1,2) sebesar 0,271.
2. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,774. Besarnya pengaruh $R_{y(1,2,3)}$ teramati dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 60%. Besarnya sumbangan efektif tersebut diperoleh dari kemampuan mengajar 52%; persepsi tentang lingkungan kerja sebesar 4,8%; motivasi kerja sebesar 3,2%.

Dari ketiga penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja itu sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga jika faktor-faktor tersebut belum terpenuhi maka tidak akan tercapai kinerja yang maksimal.

II.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. (Sugiono, 2003:70)

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

“Di Duga Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada MTs Yamas Dumai adalah Faktor Kemampuan (*Ability*), Motivasi dan Lingkungan Kerja.”

II.9 Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka variabel penelitian adalah:

a. Variabel Independen (bebas) X :

X_1 = Kemampuan (*Ability*)

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

b. Variabel Dependen (terikat) Y : Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MTs YAMAS Dumai yang terletak di jalan Soekarno – Hatta Dumai. Penelitian ini dilakukan mulai 09 Agustus 2009 sampai dengan selesai.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan data terdiri dari:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut.
2. Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dari MTs YAMAS Dumai dalam bentuk yang telah jadi yang berhubungan dengan penelitian.

III.3 Metode Pengumpulan Data

1. *Interview*, yaitu suatu metode pengumpulan data yang mana penulis melakukan wawancara langsung kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini.
2. *Observasi* atau pengamatan langsung di lapangan atau tempat penelitian
3. *Kuesioner*, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan melakukan penyusunan daftar pertanyaan yang tersusun dan sistematis yang diajukan kepada responden penelitian yang didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti.

III.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004 : 27). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada MTs YAMAS Dumai pada tahun terakhir 2009 yang keseluruhannya berjumlah 19 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus.

III.5 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif dengan menggambarkan sifat suatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan. Dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. (Umar, 2004 : 81)

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier* berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent. (Arikunto, 2006: 296).

Hubungan antara variabel dependent (kinerja) dengan variabel independent (Kemampuan (*Ability*), Motivasi dan Lingkungan kerja) ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \text{ (Hasan, 2002:117)}$$

Dimana : Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Faktor Kemampuan (*Ability*)

X_2 = Faktor Motivasi

X_3 = Faktor Lingkungan Kerja

e = Error

Didalam pengukuran terhadap masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden. Dan diberi skor, sehingga nantinya data tersebut akan menjadi data yang bersifat kuantitatif.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menetapkan skor bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut :

- | | | |
|---|-------------|---|
| 1. Jika memilih SS = Sangat Setuju | Diberi Skor | 5 |
| 2. Jika memilih S = Setuju | Diberi Skor | 4 |
| 3. Jika memilih KR = Kurang Setuju | Diberi Skor | 3 |
| 4. Jika memilih TS = Tidak Setuju | Diberi Skor | 2 |
| 5. Jika memilih STS = Sangat Tidak Setuju | Diberi Skor | 1 |

III.5.1 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Umar, 2008: 54)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan

dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. (Umar, 2008:79)

III.5.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala autokorelasi, multikonearitas dan gejala heterokedasitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik. (Ghozali, 2005: 91)

1. Uji Multikonearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Inflation Factor* (VIF).

Formula multikolinearitas :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

- a. Jika $VIF > 5$, terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas
- b. Jika $VIF < 5$, tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya atau $t-1$. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi dan model regresi dikatakan baik bila terbatas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (tabel DW) dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Apabila nilai $DW < -2$ berarti terjadi autokorelasi negatif.
- b. Apabila nilai $DW > 2$ berarti terjadi autokorelasi positif.
- c. Apabila nilai DW berada antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi *Autokorelas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

III.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program komputer yaitu program SPSS (*Statistic for Product and Service Solution*). Sedangkan alat uji yang yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefisien determinasi dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini adalah :

1. Uji regresi simultan (keseluruhan)

Menurut (**Hasan, 2002:118**) untuk pengujian hipotesis pertama digunakan pengujian statistik berikut :

- a. Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan sebagai variabel terikat, apabila F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kualitas pelayanan sebagai variabel terikat.

Uji F ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$F = \frac{RKR}{RKE}$$

Dimana : RKR = Rata-rata kuadrat regresi

RKE = Rata-rata kuadrat residu

- b. Besarnya Koefisien Determinasi Berganda (R^2) yaitu menyatakan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 1 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

2. Uji regresi secara parsial

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T hitung dengan T tabel pada tingkat signifikan 0,05. dikatakan signifikan jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Kriteria Uji t adalah :

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow$ berarti H_0 ditolak, H_a = diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel} \rightarrow$ berarti H_0 diterima, H_a = ditolak

BAB IV

GAMBARAN UMUM

IV.1. Sejarah Singkat MTs Yamas Dumai

MTs Yamas Dumai dibangun pada sebidang tanah seluas 6324 M2 yang terletak di jalan Soekarno – Hatta kelurahan Bukit Nenas Kecamatan Bukit Kapur Kota Dumai Propinsi Riau. Status sekolah terdaftar dan berakreditasi B.

Pada tahun 1979 didirikanlah sebuah yayasan yang bernama Yayasan Abdi Masyarakat, yayasan ini bermaksud dan bertujuan ikut aktif membantu program pemerintah dalam bidang pemerintah, guna meningkatkan pendidikan, kesejahteraan dan budaya. Yayasan ini bergerak dalam bidang pendidikan, Agama dan dalam bidang sosial.

Para pendiri yayasan ini adalah: H. Ramhuddin, A. Razak Latief, Sabroen BA, Hasyim, Ahmad Syafawi, dan H. Jang Dollah.

Dalam bidang pendidikan pihak yayasan mendirikan sebuah sekolah, yaitu MTs Yamas, Sekolah ini resmi berdiri pada tahun 1984 berdasarkan surat keputusan menteri agama RI Nomor 33/ C – III/ 84. pada tahun pertama berdirinya diangkatlah Bapak Hasyim sebagai kepala sekolahnya.

Selama periode berdirinya hingga saat ini, kepala sekolah yang pernah memimpin sekolah ini adalah Bapak Hasyim, Ahmad Syafawi dan Marhalim S.Ag.

Adapun Visi dari MTs YAMAS Dumai ini adalah menjadi sekolah yang bermutu dalam Proses Belajar, Religius, Dinamis dan Unggul.

Adapun Misi MTs Yamas Dumai adalah:

1. Melaksanakan Proses belajar aktif yang efektif dan efisien.
2. Mendidik anak agar berilmu dan berakhlakul karimah
3. Meningkatkan aktivitas keagamaan di lingkungan sekolah.
4. Meningkatkan pembinaan ekstrakurikuler yang lebih efektif dan efisien.
5. Meningkatkan jumlah kelulusan yang diterima di SMU / SMK.

IV.2. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan tertentu.

Struktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan hubungan antara manusia dalam suatu organisasi yang memberikan manfaat dan informasi penting tentang pembagian kerja, informasi atasan dan bawahan, jenis pekerjaan, pengelompokan bagian-bagian dan menunjukkan system kepemimpinan organisasi.

Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, MTs YAMAS Dumai juga memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi yang ada di MTs YAMAS tergambar pada gambar IV.1 terlihat bahwa MTs Yamas dumai menggunakan struktur organisasi garis. Dimana bentuknya terdapat garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dan bawahan.

Adapun fungsi-fungsi dari jabatan yang terdapat distruktur organisasi tersebut adalah:

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin dalam suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan siswa yang menerima pelajaran. Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir segenap kegiatan yang diprogramkan dan berlangsung di sekolah, sehingga pelayanan pengajaran, latihan, dan bimbingan dan konseling merupakan suatu kesatuan yang terpadu, harmonis, dan dinamis.
- b. Menyediakan prasarana, tenaga, dan berbagai kemudahan bagi terlaksananya pelayanan bimbingan dan konseling yang efektif dan efisien.
- c. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program, penilaian dan upaya tidak lanjut pelayanan bimbingan dan konseling.
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah.
- e. Memfasilitasi guru pembimbing/konselor untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.

- f. Menyediakan fasilitas, kesempatan, dan dukungan dalam kegiatan kepengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah Bidang BK.
- g. Kepala sekolah sebagai pimpinan bertugas menyusun program pengajaran, perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan, melaksanakan pengawasan, melaksanakan evaluasi, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur organisasi siswa, mengatur hubungan sekolah dengan pemerintah dan masyarakat.
- h. Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai tugas memahami adanya komponen-komponen pendidikan di sekolah dan bagaimana mengelola komponen tersebut, yang berguna untuk tercapainya pendidikan yang diharapkan.
- i. kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan supervise meliputi kegiatan belajar, bimbingan dan penyuluhan, ekstrakurikuler, ketatausahaan, kerja sama dengan pemerintah dan masyarakat.

2. Ketua Komite

Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan masukan dan pertimbangan kepada kepala sekolah.
- b. Melakukan pengawasan terhadap keputusan-keputusan kepala sekolah.
- c. Komite sekolah bertanggung jawab kepada kepala sekolah.

3. Wakakur (Wakil Kepala Bidang Kurikulum)

Tugas dan Tanggung Jawab Wakakur adalah:

- a. Memberdayakan tenaga kependidikan sekolah agar mampu menyediakan dokumen kurikulum
- b. Memfasilitasi guru untuk mengembangkan standar kompetensi setiap mata pelajaran.
- c. Memfasilitasi guru untuk menyusun silabus setiap mata pelajaran
- d. Memfasilitasi guru untuk memilih buku sumber yang sesuai untuk setiap mata pelajaran.
- e. Mengarahkan tenaga kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum
- f. Membimbing guru dalam mengembangkan dan memperbaiki proses pembelajaran
- g. Menggali dan memobilisasi sumber daya pendidikan
- h. Mengidentifikasi kebutuhan bagi pengembangan kurikulum local
- i. Mengevaluasi pelaksanaan kurikulum
- j. Membantu Kepala Sekolah dalam pembagian tugas mengajar guru
- k. Menyusun kalender pendidikan
- l. Membuat jadwal pembelajaran

4. Wakasis (Wakil Kepala Bidang Kesiswaan)

Tugas dan tanggung jawab wakasis adalah

- a. Mengelola penerimaan siswa baru
- b. Mengelola pengembangan bakat, minat, kreatifitas dan kemampuan siswa

- c. Mengelola sistem bimbingan dan konseling secara sistematis
 - d. Memelihara disiplin siswa
 - e. Menyusun tata tertib siswa
 - f. Mengupayakan kesiapan belajar siswa (fisik, mental)
 - g. Mengelola sistem pelaporan perkembangan siswa dan mengkoordinasikan studi lanjut
 - h. Membina kegiatan kesiswaan
 - i. Mengelola kegiatan ekstra kurikuler
 - j. Bersama pembina OSIS dan OSIS menyusun program kegiatan kesiswaan
5. Kepala Urusan Tata usaha
- a. Membantu kepala sekolah dalam urusan-urusan administrasi sekolah.
 - b. Membuat dan menulis buku induk.
 - c. Mengurus perlengkapan, sarana dan prasarana.
 - d. Agentaris surat.
 - e. Ekspedisi.
6. BP/BIKEG (Bimbingan Penyuluhan/Bimbingan Keagamaan)
- a. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi Program Kerja Bimbingan dan Konseling di Sekolah.
 - b. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi Program Kerja (Layanan Bimbingan Klasikal).
 - c. Merencanakan dan melaksanakan Konseling dengan siswa (Individu maupun Kelompok).

- d. Merencanakan dan melaksanakan administrasi Bimbingan dan Konseling (Sesuai Pedoman Bimbingan dan Konseling).
 - e. Merencanakan dan melaksanakan konsultasi, koordinasi dengan guru dan orang tua siswa.
 - f. Mengadakan koordinasi dan menjalin kerja sama dengan pihak luar dalam menunjang kegiatan.
 - g. Melengkapi data pribadi dan akademis serta menindaklanjutinya.
 - h. Mendeteksi awal siswa untuk memilih jurusan
 - i. Memberikan laporan kegiatan layanan Bimbingan kepada Kepala Unit Bimbingan dan Konseling dan Kepala Sekolah.
 - j. Kewajiban : mengikuti secara aktif rapat/pertemuan Bimbingan dan konseling.
7. Bendahara Sekolah
- a. Melakukan pembukuan terhadap semua penerimaan keuangan sekolah
 - b. Mendata penerimaan keuangan sekolah dalam jurnal penerimaan harian
 - c. Menerima berkas-berkas laporan keuangan atas kegiatan panitia
 - d. Melaporkan jumlah penerimaan dan pengeluaran keuangan sekolah secara reguler dan berkala
 - e. Membuat data-data tagihan, tunggakan keuangan sekolah dari siswa yang masih aktif
 - f. Membuat data rekapitulasi keuangan secara rutin/bulanan terhadap sirkulasi keuangan sekolah

- g. Menyusun laporan hasil kegiatan pelaksanaan APBS kurun waktu 1 tahun pelajaran
 - h. Membantu penagihan tunggakan pembayaran siswa demi kelancaran dan ketertiban pemasukan keuangan sekolah setiap hari
 - i. Bertanggung jawab atas kerahasiaan data-data keuangan sekolah yang dianggap penting
 - j. Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan sekolah sesuai APBS
 - k. Pendataan administrasi keuangan secara tepat, rapi dan kontinue
 - l. Menyimpan keuangan sekolah dalam batas waktu tertentu apabila belum disetor ke Kabid Keuangan Yayasan pada waktu tertentu
8. Pembina Osis
- a. Menyusun program jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang berkaitan dengan kegiatan OSIS maupun ekstra kurikuler yang lain.
 - b. Bersama waka kesiswaan mengkoordinasikan kerja dan kegiatan OSIS, Pramuka, ekstra kurikuler lainnya, Seni dan budaya beserta kegiatan olah raga yang dilaksanakan diluar jadwal kurikuler
 - c. Menunjang bakat, minat dan hoby anak (Camping, Band, Eksebisi OR, dan lomba antar sekolah)
 - d. Melaksanakan kaderisasi kepengurusan OSIS, Pramuka agar rutinitas kerja bisa berlanjut dalam satu tahun pelajaran
 - e. Melaksanakan bentuk pembinaan kepada siswa-siswa secara intensif dalam menempa mental dan fisik agar semangat kedisiplinan, keaktifan dan keseriusan belajar bisa termotifasi.

- f. Mempersiapkan dan melatih pengurus OSIS dalam kegiatan Upacara Bendera Setiap hari senin.
- g. Melaksanakan komunikasi secara horizontal dengan semua siswa di sekolah untuk bisa mengikuti kegiatan-kegiatan extra kurikuler
- h. Menyusun program kerja yang terarah dan menyesuaikan dengan anggaran yang ada.
- i. Menyesuaikan acara kegiatan yang diadakan siswa

9. Pustakawan

Bertanggung jawab atas buku-buku dan barang-barang yang ada dipergustakaan. Menjaga, memelihara dan mengatur semua buku-buku yang ada dipergustakaan.

10. Penanggung Jawab Labor

Bertugas dan bertanggung jawab atas barang-barangan yang ada di labor. Menjaga dan memelihara alat-alat yang ada di laboratorium dan media belajar.

11. Guru Wali Kelas

Tugas dan tanggung jawab wali kelas adalah:

- a. Sebagai pengganti orang tua di sekolah.
- b. Melakukan pendataan tentang keadaan pribadi siswa.
- c. Membuat data kelas dan peta kerawanan siswa.
- d. Bersama Bimbingan Konseling dalam menangani permasalahan kesiswaan
- e. Mengenal pribadi, lingkungan keluarga dan masyarakat dari siswa di bawah asuhannya.

- f. Mengadakan hubungan dengan orang tua atau wali murid
- g. Memotifasi siswa dalam belajar
- h. Membantu siswa dalam memecahkan masalah
- i. Mengatur administrasi kelas, diantaranya:
 - 1. Presensi siswa
 - 2. Peta tempat duduk
 - 3. Pembuatan dan pengisian catatan khusus tentang keadaan dan perkembangan siswa.

12. Guru Mata Pelajaran

Guru sebagai pelaksana pendidikan mempunyai peranan dalam rangka menciptakan manusia-manusia yang berkualitas dan berintelektual tinggi, adapun tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut :

- a. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai
- b. Menandatangani daftar hadir
- c. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu
- d. Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur
- e. Menguasai kurikulum dan materi pelajaran
- f. Membuat program tahunan pada setiap awal tahun pelajaran
- g. Membuat program semester pada awal semester
- h. Membuat persiapan mengajar
- i. Melaksanakan praktek untuk mata pelajaran yang memerlukan praktek
- j. Melaksanakan ulangan harian dan atau ulangan blok
- k. Melaksanakan remedial

- l. Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan secepatnya
- m. Membantu melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler
- n. Melaksanakan Bimbingan dan Konseling kepada siswa siswinya
- o. Mengelola administrasi kelas secara baik dan teratur (membuat daftar hadir, jurnal kelas, daftar nilai dan leger)
- p. Mengisi dan menandatangani jurnal kelas
- q. Mengisi rapor setiap akhir semester
- r. Mengawasi siswa selama jam istirahat
- s. Berpakaian rapi sesuai ketentuan yang berlaku
- t. Mencatat kehadiran dan ketidakhadiran siswa setiap kelas
- u. Melaksanakan 5 K
- v. Memeriksa kebersihan, kerapian dan kelakuan anak setiap saat
- w. Mengikuti upacara setiap hari sabtu dan hari besar nasional
- x. Mengikuti rapat dinas
- y. Tidak meninggalkan kelas/sekolah sebelum selesai tugasnya
- z. Menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis dalam mendukung proses belajar mengajar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan/tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek seperti Faktor kemampuan kerja yang meliputi kemampuan intelektual dan fisik, faktor motivasi seperti gaji dan insentif, dan faktor lingkungan kerja seperti hubungan rekan kerja, atasan dan bawahan, fasilitas kerja, iklim kerja dan faktor-faktor lingkungan tersebut seperti kebisingan, penerangan, pertukaran udara dan kebersihan. Untuk mengetahui kinerja tenaga kerja pada MTs YAMAS Dumai yaitu guru sebagai tenaga pengajar dapat dilihat pada uraian berikut ini :

V.1. Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai, terlebih dahulu disajikan identitas responden. Karena penelitian ini dilakukan di MTs YAMAS Dumai maka sampel yang penulis ambil disini adalah guru yang mengajar di sekolah tersebut, dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan serta identitas responden seperti Jenis kelamin, alamat, pendidikan terakhir, dan bidang studi yang diajarkan pada lembar jawaban untuk diisi responden.

MTs YAMAS Dumai mempunyai tenaga kerja guru sebagai pengajar berdasarkan jenis kelamin dan bidang studi mata pelajaran hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel : V.1. Daftar Guru Yang Mengajar berdasarkan mata pelajaran Dan Yang Memberikan Penilaian Terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MTs YAMAS Dumai

No	Jurusan Bidang Studi mata pelajaran	Jenis kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	IPA	1	1
2	Bahasa Inggris		1
3	Matematika	1	1
4	IPS		2
5	Bahasa Indonesia		2
6	Agama	2	1
7	PPKN	1	
8	Muatan Lokal	1	
9	Sejarah Nasional dan Umum	1	
10	Pendidikan jasmani	1	
11	Teknologi Informatika Komputer		1
12	Seni dan Budaya		1
13	BK		1
Jumlah		8	11

Sumber Data : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari Tabel V.1. diatas dapat dilihat bahwa terdapat 13 mata pelajaran yang diajarkan oleh guru. Dari jenis mata pelajaran tersebut, Mata pelajaran IPA guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan guru perempuan 1 orang. Mata Pelajaran Bahasa Inggris, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan perempuan 1 orang. Mata Pelajaran matematika, guru laki-laki yang mengajar berjumlah 1 orang dan perempuan berjumlah 1 orang. Mata Pelajaran IPS, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan perempuan 2 orang. Mata Pelajaran bahasa Indonesia, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan perempuan 2 orang. Mata Pelajaran Agama, guru laki-

laki yang mengajar 2 orang dan perempuan 1 orang. Mata pelajaran PPKN, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan perempuan 1 orang. Mata Pelajaran Muatan lokal, guru laki-laki yang mengajar 1 orang dan perempuan tidak ada. Mata Pelajaran Sejarah Nasional dan Umum, guru laki-laki yang mengajar 1 orang dan perempuan tidak ada. Mata Pelajaran pendidikan jasmani, guru laki-laki yang mengajar 1 orang dan perempuan tidak ada. Mata Pelajaran Teknologi Informatika Komputer, guru laki-laki yang mengajar tidak ada dan guru perempuan 1 orang. Mata Pelajaran seni dan budaya, guru laki-laki yang mengajar tidak ada tetapi perempuan ada 1 orang dan guru BK laki-laki yang mengajar tidak ada sedangkan perempuan 1 orang. Jadi jumlah guru laki-laki adalah 8 orang dan guru perempuan berjumlah 11 orang, total guru yang mengajar adalah 19 orang.

Tabel : V.2. Daftar Jumlah Guru Yang Mengajar di MTs YAMAS Dumai berdasarkan Pendidikan terakhir.

Jenis Kelamin	Jumlah Guru (Orang)	Jenjang Pendidikan				
		S1	D3	D2	D1	SLTA
Laki-Laki	8	3	3			2
Perempuan	11	6	3	1	1	
Total	19	9	6	1	1	2

Sumber Data : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.2 diatas dapat dilihat berbagai jenjang pendidikan terakhir guru-guru yang mengajar di MTs YAMAS. Jenjang pendidikan S1, guru laki-laki 3 orang dan guru perempuan 6 orang. Jenjang pendidikan D3, guru laki-laki 3 orang dan perempuan 3 orang. Jenjang pendidikan D2, guru perempuan 1 orang sedangkan guru laki-laki tidak ada. Jenjang pendidikan D1, guru perempuan 1 orang dan guru laki-

laki tidak ada. Jenjang pendidikan SLTA/Sederajat, guru laki-laki 2 orang dan guru perempuan tidak ada. Dari penjelasan tersebut guru yang mengajar di MTs YAMAS pendidikan terakhir yang lebih dominan adalah S1 yaitu sebanyak 9 orang, kemudian D3 6 orang, D2 dan D1 masing-masing 1 orang dan SLTA 2 orang.

V.2. Analisis Variabel Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan ini berhubungan dengan kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai. Adapun kinerja guru tersebut berhubungan dengan Kemampuan (*Ability*), Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Pada masing-masing variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai. Hal ini diungkapkan melalui pertanyaan yang diberikan kepada responden sebagai indikator yang telah ditetapkan, kemudian dijabarkan secara kuantitatif dalam bentuk tabel.

V.2.1. Analisis Variabel Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Variabel yang dimaksud adalah indikator yang menunjukkan bahwa kemampuan (*Ability*) sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas bagi seorang tenaga kerja.

Maka berikut ini disajikan tanggapan responden tentang Kemampuan (*Ability*) guru pada MTs Yamas Dumai.

Tabel V.3 Tanggapan Responden mengenai kemampuan guru dalam menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	36,8
2	Setuju	12	63,2
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari table V.3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan guru dalam menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 7 responden atau 36,8 % menjawab sangat setuju, 12 responden atau 63,2 % menjawab setuju.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa guru sudah menguasai bahan mata pelajaran yang akan diajarkan sehingga dapat dikatakan kemampuan guru dalam menguasai bahan mata pelajaran sudah baik.

Tabel V.4 Tanggapan Responden mengenai kemampuan guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26,3
2	Setuju	14	73,7
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.4 dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik di MTs YAMAS

Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 5 responden atau 26,3 % menjawab sangat setuju, 14 responden atau 73,7 % menjawab setuju.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik sudah dapat dikatakan sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban oleh seorang guru agar memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai.

Tabel V.5 Tanggapan Responden mengenai guru di MTs YAMAS mempunyai keterampilan mengelola kelas dengan baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26,3
2	Setuju	12	63,2
3	Kurang Setuju	2	10,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari table V.5 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai guru mempunyai keterampilan mengelola kelas dengan baik di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 5 responden atau 26,3 % menjawab sangat setuju, 12 responden atau 63,2 % menjawab setuju dan 2 responden atau 10,5 % menjawab kurang setuju.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keterampilan dalam mengelola kelas yang dimiliki guru sudah baik karena hanya 2 responden atau 10,5 % yang mengatakan kurang setuju. dengan demikian dapat dikatakan guru sudah mampu menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal di dalam kelas di MTs YAMAS Dumai.

Tabel V.6 Tanggapan Responden mengenai kemampuan guru sangat baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	15,8
2	Setuju	15	78,9
3	Kurang Setuju	1	5,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari table V.6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan guru dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 3 responden atau 15,8 % menjawab sangat setuju, 15 responden atau 78,9 % menjawab setuju dan 1 responden atau 5,3 % menjawab kurang setuju.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa guru mempunyai kemampuan yang baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar. Yang mana 15,8 % responden menjawab sangat setuju dan 78,9 % menjawab setuju sedangkan yang menjawab kurang setuju hanya 5,3%. Dengan begitu guru sudah mampu mengkoordinir kegiatan siswa seperti membimbing diskusi kelompok.

Tabel V.7 Tanggapan Responden mengenai kemampuan yang baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa/siswi yang diajar

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	15,8
2	Setuju	15	78,9
3	Kurang Setuju	1	5,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan yang baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa/siswi yang diajar di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 3 responden atau 15,8 % menjawab sangat setuju, 15 responden atau 78,9 % menjawab setuju dan 1 responden atau 5,3 % menjawab kurang setuju.

Berdasarkan penjelasan di atas, secara mayoritas guru mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa/siswi yang diajar dengan hanya 1 responden atau 5,3 % yang menjawab kurang setuju dengan kemampuan tersebut.

Tabel V.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan (*Ability*)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah Responden
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
Bapak/ibu guru menguasai secara mendalam mata pelajaran yang diajarkan	7	36,8	12	63,2	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Bapak/ibu mampu melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik	5	26,3	14	73,7	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Bapak/ibu mempunyai keterampilan yang baik dalam mengelola kelas	5	26,3	12	63,2	2	10,5	-	0,0	-	0,0	19
Bapak/ibu sangat baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar	3	15,8	15	78,9	1	5,3	-	0,0	-	0,0	19

Bapak/ibu sangat baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa dan siswi	3	15,8	15	78,9	1	5,3	-	0,0	-	0,0	19
Total	23	24,2	68	71,6	4	4,2	-	0,0	-	0,0	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.8 rekapitulasi pernyataan tentang variabel kemampuan (*ability*), dapat dilihat bahwa lebih dari 90% responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tentang variabel kemampuan (*ability*). Indikator-indikator tentang variabel kemampuan (*ability*) tersebut yaitu: menguasai secara mendalam bahan pelajaran yang akan diajarkan, mampu melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik, guru mempunyai keterampilan dalam mengelola kelas dengan baik, sangat baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar, dan guru sebagai tenaga pengajar di MTs Yamas Dumai sangat baik dalam menyajikan, menjelaskan serta menyampaikan pelajaran kepada siswa dan siswi.

V.2.2. Analisis Variabel Motivasi

Motivasi adalah Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Variabel yang dimaksud adalah indikator yang menunjukkan bahwa Motivasi sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas bagi seorang tenaga kerja.

Maka berikut ini disajikan tanggapan responden tentang Motivasi Guru sebagai tenaga kerja (pengajar) di MTs Yamas Dumai.

Tabel V.9 Tanggapan Responden mengenai penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	73,7
2	Setuju	5	26,3
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 14 responden atau 73,7 % menjawab sangat setuju, 5 responden atau 26,3 % menjawab setuju.

Berdasarkan keterangan di atas, sangat jelas bahwa penghargaan terhadap hasil kerja yang dihasilkan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut dengan 14 atau 73,3 % dari responden menjawab sangat setuju.

Tabel V.10 Tanggapan Responden mengenai gaji, kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai tenaga pengajar (guru)

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	47,4
2	Setuju	8	42,1
3	Kurang Setuju	2	10,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai gaji, kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai tenaga pengajar di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 9 responden atau 47,4 % menjawab sangat setuju, 8 responden atau 42,1 % menjawab setuju dan 2 atau 10,5% responden menjawab kurang setuju.

Tabel V.11 Tanggapan Responden mengenai pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan *self respect* dan berpartisipasi dalam program sekolah

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	36,8
2	Setuju	11	57,9
3	Kurang Setuju	1	5,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan *self respect* dan berpartisipasi dalam program sekolah di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 7 responden atau 36,8 % menjawab sangat setuju, 11 responden atau 57,9 % menjawab setuju dan 1 atau 5,3% responden menjawab kurang setuju.

Tabel V.12 Tanggapan Responden mengenai diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	36,8
2	Setuju	12	63,2
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.12 dapat diketahui tanggapan responden mengenai diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja, dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 7 responden atau 36,8 % menjawab sangat setuju, 12 responden atau 63,2 % menjawab setuju.

Tabel V.13 Tanggapan Responden mengenai kebutuhan akan keamanan dan keselamatan sudah dapat dikatakan cukup baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	42,1
2	Setuju	11	57,9
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.11 dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keamanan dan keselamatan sudah dapat dikatakan cukup baik di MTs YAMAS Dumai, yang mana dari 19 jumlah responden 8 responden atau 42,1 % menjawab sangat setuju, 11 responden atau 57,9 % menjawab setuju

Tabel V.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah Responden
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
Penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas	14	73,7	5	26,3	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Gaji, kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai guru	9	47,4	8	42,1	2	10,5	-	0,0	-	0,0	19

Pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan <i>self respect</i> dan berpartisipasi dalam program sekolah	7	36,8	11	57,9	1	5,3	-	0,0	-	0,0	19
Diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur	7	36,8	12	63,2	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Kebutuhan akan Keamanan dan keselamatan sudah dikatakan cukup baik	8	42,1	11	57,9	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Total	45	47,4	47	49,5	3	3,2	-	0,0	-	0,0	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.14 rekapitulasi pernyataan tentang variabel motivasi, dapat dilihat bahwa lebih dari 90% responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tentang variabel motivasi. Indikator-indikator tentang variabel motivasi tersebut yaitu: penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas, Gaji, kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai tenaga pengajar, pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan *self respect* dan berpartisipasi dalam program sekolah, diterima di lingkungan kerja dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan sudah dikatakan baik.

V.2.3. Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Variabel yang dimaksud adalah indikator yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja sangat menentukan dalam pelaksanaan tugas bagi seorang tenaga kerja.

Maka berikut ini disajikan tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja Guru di MTs Yamas Dumai.

Tabel V.15 Tanggapan Responden mengenai keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	10,5
2	Setuju	16	84,2
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	5,3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.15 pernyataan responden mengenai keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 2 responden atau 10,5 % menjawab sangat setuju,

16 responden atau 84,2 % menjawab setuju dan 1 atau 5,3 % responden menjawab tidak setuju.

Tabel V.16 Tanggapan Responden mengenai lingkungan sekolah jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan kesehatan

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	15,8
2	Setuju	12	63,2
3	Kurang Setuju	2	10,5
4	Tidak Setuju	2	10,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.16 diketahui pernyataan responden mengenai lingkungan sekolah yang jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan kesehatan, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 3 responden atau 15,8 % menjawab sangat setuju, 12 responden atau 63,2 % menjawab setuju, 2 atau 10,5 % responden menjawab kurang setuju dan 2 atau 10,5 % responden menjawab tidak setuju.

Tabel V.17 Tanggapan Responden mengenai hubungan diantara sesama pegawai disekolah terjalin dengan baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26,3
2	Setuju	14	73,7
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.17 diketahui jawaban responden mengenai hubungan diantara sesama pegawai disekolah terjalin dengan baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 5 responden atau 26,3 % menjawab sangat setuju dan 14 responden atau 73,7 % menjawab setuju.

Tabel V.18 Tanggapan Responden mengenai kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	11	57,9
3	Kurang Setuju	7	36,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.18 diketahui tanggapan responden mengenai kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 11 responden atau 57,9 % menjawab setuju dan 7 responden atau 36,8% menjawab kurang setuju.

Tabel V.19 Tanggapan Responden mengenai penerangan di lingkungan sekolah dan ruang kerja sudah sangat baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	15	78,9
3	Kurang Setuju	3	15,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.19 diketahui tanggapan responden mengenai penerangan di lingkungan sekolah dan ruang kerja sudah sangat baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 15 responden atau 78,9 % menjawab setuju dan 3 responden atau 15,8% menjawab kurang setuju.

Tabel V.20 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah Responden
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
Keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar	2	10,5	16	84,2	-	0,0	1	5,3	-	0,0	19
Lingkungan sekolah jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan kesehatan	3	15,8	12	63,2	2	10,5	2	10,5	-	0,0	19
Hubungan diantara sesama pegawai di sekolah terjalin dengan baik	5	26,3	14	73,7	-	0,0	-	0,0	-	0,0	19
Kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik	1	5,3	11	57,9	7	36,8	-	0,0	-	0,0	19
Penerangan di ruang kerja dan lingkungan sekolah sudah sangat baik	1	5,3	15	78,9	3	15,8	-	0,0	-	0,0	19
Total	12	12,6	68	71,6	12	12,6	3	3,6	-	0,0	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.20 rekapitulasi pernyataan tentang variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat bahwa lebih dari 80% responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tentang variabel lingkungan kerja. Indikator-indikator tentang variabel lingkungan kerja tersebut yaitu: Keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, Lingkungan sekolah jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan kesehatan, Hubungan

diantara sesama pegawai di sekolah terjalin dengan baik, Kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik, Penerangan di lingkungan sekolah dan ruang kerja sudah sangat baik.

V.2.4. Analisis Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Maka berikut ini disajikan Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja.

Tabel V.21 Tanggapan Responden mengenai siswa/i memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	13	68,4
3	Kurang Setuju	5	26,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.21 diketahui tanggapan responden mengenai siswa/i memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 13 responden atau 68,4 % menjawab setuju dan 5 responden atau 26,3% menjawab kurang setuju.

Tabel V.22 Tanggapan Responden mengenai kompetensi sebagai seorang tenaga pengajar (guru) sudah dapat dikatakan baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	14	73,7
3	Kurang Setuju	4	21
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.22 diketahui tanggapan responden mengenai kompetensi sebagai seorang tenaga pengajara (guru) sudah dapat dikatakan baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 14 responden atau 73,7 % menjawab setuju dan 4 responden atau 21% menjawab kurang setuju.

Tabel V.23 Tanggapan Responden mengenai kualitas siswa/i peserta didik sudah dapat dikatakan sangat baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	6	31,6
3	Kurang Setuju	12	63,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.23 dapat diketahui tanggapan responden mengenai kualitas siswa/i peserta didik sudah dapat dikatakan sangat baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 6 responden atau 31,6 % menjawab setuju dan 12 responden atau 63,1% menjawab kurang setuju.

Tabel V.24 Tanggapan Responden mengenai hasil kerja yang dicapai sudah cukup baik

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	5,3
2	Setuju	12	63,1
3	Kurang Setuju	6	31,6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.24 dapat diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai sudah cukup baik, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 1 responden atau 5,3 % menjawab sangat setuju, 12 responden atau 63,1 % menjawab setuju dan 6 responden atau 31,6% menjawab kurang setuju.

Tabel V.25 Tanggapan Responden mengenai peran sebagai tenaga pengajar (guru) disekolah sudah dapat dikatakan maksimal

No	Alternative Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	10,5
2	Setuju	13	68,4
3	Kurang Setuju	4	21,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.25 diketahui tanggapan responden mengenai peran sebagai tenaga pengajar (guru) sudah dapat dikatakan maksimal, dapat dilihat dari 19 jumlah responden 2 responden atau 10,5 % menjawab sangat setuju, 13 responden atau 68,4 % menjawab setuju dan 4 responden atau 21,1% menjawab kurang setuju.

Tabel V.26. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah Responden
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
Siswa/i memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar	1	5,3	13	68,4	5	26,3	-	0,0	-	0,0	19
Kompetensi sebagai tenaga pengajar sudah dapat dikatakan baik	1	5,3	14	73,7	4	21	-	0,0	-	0,0	19
Kualitas siswa/i peserta didik sudah dapat dikatakan sangat baik	1	5,3	6	31,6	12	63,1	-	0,0	-	0,0	19
Hasil kerja yang dicapai sudah cukup baik	1	5,3	12	63,1	6	31,6	-	0,0	-	0,0	19
Peran sebagai tenaga pengajar (guru) di sekolah sudah dapat dikatakan maksimal	2	10,5	13	68,4	4	21,1	-	0,0	-	0,0	19
Total	6	6,3	58	61,1	12	32,6	-	0,0	-	0,0	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel V.26 rekapitulasi pernyataan tentang variabel Kinerja, dapat dilihat bahwa lebih dari 65% responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tentang variabel kinerja. Indikator-indikator tentang variabel kinerja tersebut yaitu: Siswa/i memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar mengajar, Kompetensi sebagai tenaga pengajar sudah dapat dikatakan baik, Kualitas peserta didik sudah dapat dikatakan sangat baik, Hasil kerja yang dicapai sudah cukup baik, dan Peran sebagai tenaga pengajar sudah dapat dikatakan maksimal.

V.3. Uji Kualitas Data

Untuk mengukur kualitas data dalam penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada MTs YAMAS Dumai”, maka dilakukan uji sebagai berikut :

V.3.1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Tabel. V.27. Hasil uji validitas variabel kinerja

Item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,616	0,456	Valid
2	0,491	0,456	Valid
3	0,527	0,456	Valid
4	0,464	0,456	Valid
5	0,466	0,456	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua item pernyataan variabel kinerja adalah valid karena lebih r hitung besar dari r tabel.

Tabel. V.28. Hasil uji validitas variabel kemampuan (*ability*)

Item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,690	0,456	Valid
2	0,485	0,456	Valid
3	0,481	0,456	Valid
4	0,539	0,456	Valid
5	0,486	0,456	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua item pernyataan variabel kemampuan (*ability*) adalah valid karena lebih r hitung besar dari r tabel.

Tabel. V.29. Hasil uji validitas variabel motivasi

Item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,512	0,456	Valid
2	0,464	0,456	Valid
3	0,590	0,456	Valid
4	0,537	0,456	Valid
5	0,617	0,456	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua item pernyataan variabel motivasi adalah valid karena lebih r hitung besar dari r tabel.

Tabel. V.30. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,616	0,456	Valid
2	0,625	0,456	Valid
3	0,541	0,456	Valid
4	0,535	0,456	Valid
5	0,541	0,456	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua item pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid karena lebih r hitung besar dari r tabel.

V.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikur dengan menggunakan uji crobach alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel.

Tabel V.31. Hasil Uji Reliabilitas variabel penelitian

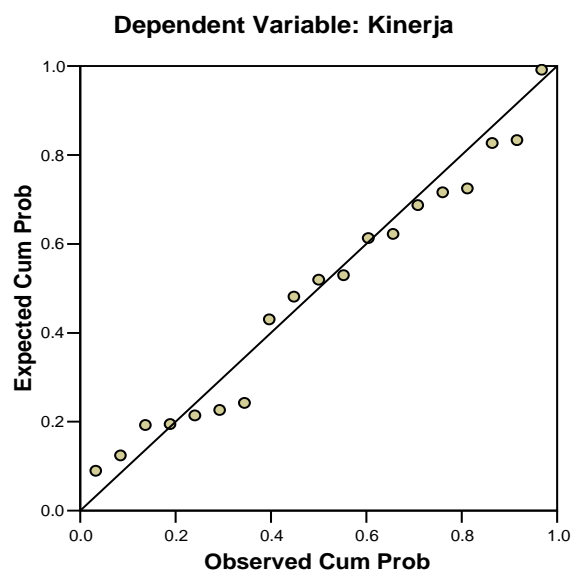
Variabel	Item pernyataan	Alpha
Kinerja	5	0,624
Kemampuan (<i>Ability</i>)	5	0,636
Motivasi	5	0,642
Lingkungan Kerja	5	0,645

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reabil karena besar dari 0,60. Ini berarti kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

V.3.3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan

V.4. Uji Asumsi Klasik

V.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas apabila nilai tolerance nilai $VIF < 5$. Berdasarkan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan program SPSS, maka diperoleh nilai VIF untuk variabel kemampuan (*ability*) 1,051, variabel motivasi 1,072 dan variabel lingkungan kerja 1,066. Nilai VIF dari ketiga variabel ini memiliki nilai $VIF < 5$ yang berarti penelitian ini bebas multikolinieritas.

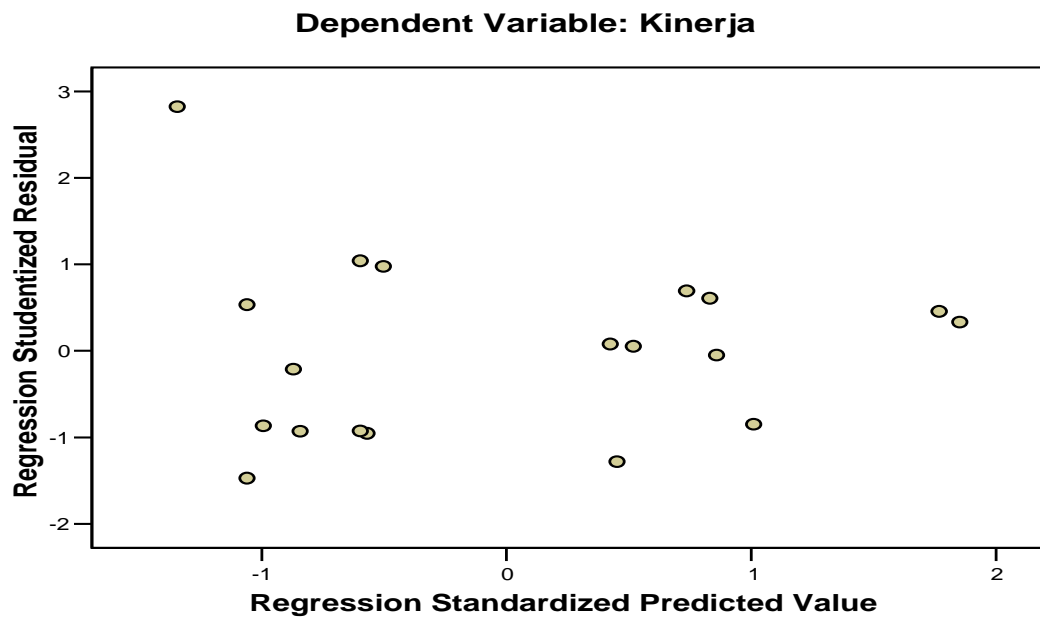
V.4.2. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson* (DR). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS di peroleh nilai durbin watson sebesar 1,646. Nilai ini berada diantara antara -2 sampai 2, berarti pengujian ini tidak terdapat autokorelasi dari residual.

V.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil diagram scatterplot, tidak terlihat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y. maka disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai. Untuk lebih jelasnya diagram scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Scatterplot



V.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah variabel yang diangkat lebih dari dua variabel dengan menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel V. 32. Koefisien Regresi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru

Variabel	Koefisien regresi	Standar Error	T hitung	Sig
Kemampuan (<i>ability</i>)	0,425	0,486	4,524	0,000
Motivasi	0,211	0,265	2,797	0,001
Lingkungan kerja	0,320	0,239	3,828	0,002
Constant (a)	12,933	12,878		
R square : 0,507 F Ratio : 30,463 Sig : 0,001				

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis sebagai berikut:

$$Y = 12,933a + 0,425X_1 + 0,211X_2 + 0,329X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar 12,933, ini berarti jika variabel bebas (kemampuan (*ability*), motivasi dan lingkungan kerja) bernilai 0, maka nilai kinerja yang terjadi sebesar 12,933. Ini menunjukkan kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai adalah 12,933 apabila variabel bebas dianggap konstan.
2. Koefisien variabel kemampuan (*ability*) sebesar 0,425, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kemampuan (*ability*) terhadap kinerja guru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada peningkatan 1 satuan variabel kemampuan (*ability*), maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,211, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada peningkatan 1

satuan variabel motivasi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

4. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,320, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel kemampuan (*ability*), motivasi dan lingkungan kerja bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka kinerja guru MTs YAMAS Dumai akan semakin meningkat.

Untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat dan melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini, maka dilakukan uji sebagai berikut :

V.5.1. Uji regresi simultan (keseluruhan)

1. Uji F (F test)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen / terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai f hitung sebesar 30,463 dan nilai f tabel dengan tingkat signifikan (α) 5% sebesar 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung $30,463 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3,29$ maka hipotesis dalam penelitian ini

dapat diterima. Berarti variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai.

2. Koefisien Determinasi (R^2)/R Square

Dari nilai koefisien determinasi Koefisien (R^2 /Rsquare) dapat diukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berdasarkan tabel V.32 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau sebesar 50,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja bernilai positif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 50,7 %, sedangkan sisanya 49,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V.5.2. Uji regresi secara parsial

Uji regresi secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji T. Uji T adalah uji yang digunakan untuk menguji kesamaan rata-rata dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji T dianalisa dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi variabel bebas sebagai berikut:

Tabel V.33. Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Kemampuan (<i>ability</i>)	4,524	2,09	0,000
Motivasi	2,797	2,09	0,001
Lingkungan kerja	3,828	2,09	0,002

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat diatas diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan (*ability*) menunjukkan T hitung sebesar $4,524 > T$ tabel 2,09 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan (*ability*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kemampuan (*ability*) maka akan semakin baik kinerja guru MTs YAMAS Dumai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel kemampuan (*ability*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Variabel motivasi menunjukkan T hitung sebesar $2,797 > T$ tabel 2,09 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja guru MTs YAMAS Dumai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

3. Variabel lingkungan kerja menunjukkan T hitung sebesar $3,828 > T \text{ tabel } 2,09$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja guru MTs YAMAS Dumai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari hasil pengujian koefisien regresi masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas (variabel kemampuan (*ability*), motivasi dan lingkungan kerja bernilai positif) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MTs YAMAS Dumai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor kemampuan (*ability*), motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi linier berganda maka diketahui persamaan

$$Y = 12,933a + 0,425X_1 + 0,211X_2 + 0,320X_3 + e$$

Konstanta sebesar 12,933 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka nilai Y adalah 12,933. Sedangkan koefisien variabel kemampuan (*ability*) (0,425), motivasi (0,211) dan lingkungan kerja (0,320). Hal Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka kinerja guru pada MTs YAMAS Dumai akan semakin meningkat.

3. Berdasarkan uji validitas, data variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.
4. Berdasarkan uji reliabilitas nilai crobach alpha (a) variabel penelitian (kinerja guru (Y) 0,624, kemampuan (*ability*) 0,636, motivasi 0,642 dan lingkungan kerja 0,645). Nilai crobach alpha (a) variabel penelitian > 0,6, berarti data yang diperoleh dalam penelitian ini reliabel.

5. Berdasarkan grafik scatterplot, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan
6. Berdasarkan Uji regresi simultan (keseluruhan) yaitu Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)/R Square. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 30,463 dan F tabel sebesar 3,29. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Ini berarti bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang erat secara simultan terhadap perilaku konsumen. Berdasarkan nilai koefisien determinasi R^2 / square, diperoleh sebesar 0,507 atau sebesar 50,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 50,7 %, sedangkan sisanya 49,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
7. Berdasarkan uji regresi secara parsial dengan menggunakan uji T, diperoleh nilai T hitung variabel penelitian yaitu kemampuan (*ability*) 4,524, motivasi 2,797 dan lingkungan kerja 3,828. Jika dibandingkan dengan T tabel (2,09), maka nilai T hitung variabel penelitian ini $> T_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

VI.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat bahwa kemampuan (*ability*), motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru pada guru MTs YAMAS Dumai, maka pihak sekolah perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan ketiga faktor tersebut. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari luar dan didalam diri guru selaku tenaga pegajar yang mengajar di MTs YAMAS Dumai.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru dan mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja guru, pihak sekolah perlu meningkatkan kemampuan para guru tersebut, misalnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan kemampuan tenaga pengajar.
3. Pihak sekolah harus memenuhi kebutuhan para guru, seperti kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, penghargaan atas hasil kerja guru dan kebutuhan akan keamanan dan keselamatan agar guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.
4. Pihak sekolah juga harus mampu menciptakan ruang kerja, lingkungan sekolah dan suasana kerja yang nyaman agar guru merasa lebih baik dan nyaman dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedi Supriyadi, 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru..* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Furtwengler, Dale, 2002, *Penilaian Kinerja*, Andi, Yogyakarta
- Hasan M. Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Diferensiasi)* Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P, 2005, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir, 2000, *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert T, dan Jackson, John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, salemba empat, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Personalia (MSDM)*, Ghalia, Jakarta
- Notoadmojo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 2000, *Perilaku Organisasi*, PT.Prenhallindo, Jakarta
- _____, 2003, *Perilaku Organisasi*, PT.Prenhallindo, Jakarta
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN

Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung

Sudjana, Nana, 1999, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, PT. Sinar Baru Algensindo, Bandung

Soetomo. 2001, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar*, Usaha Nasional, Surabaya

Siswanto, H.B, 2005, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung

Timpe, A Dale, 2000, *Seri MSDM Kinerja*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta

Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Wina Senjaya. 2008. *Strategi Pembelajaran; Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Depdiknas, 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas

Blog pada WordPress.com.

www.google.com Dari Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel I.1	Perkembangan jumlah guru di MTs Yamas Dumai tahun Ajaran 2004/2005 s/d 2008/2009..... 2
Tabel I.2	Nilai rata-rata kelulusan siswa/I di MTs Yamas dumai tahun ajaran 2004/2005 s/d 2008/2009..... 3
Tabel I.3	Tingkat kelulusan siswa/I MTs Yamas Dumai tahun ajaran 2004/2005 s/d 2008/2009.....4
Tabel V.1	Daftar guru yang mengajar di Mts Yamas Dumai 54
Tabel V.2	Daftar jumlah guru yang mengajar di MTs Yamas Dumai berdasarkan pendidikan terakhir 55
Tabel V.3	Tanggapan responden mengenai kemampuan guru dalam menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan..... 57
Tabel V.4	Tanggapan responden mengenai kemampuan guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik 57
Tabel V.5	Tanggapan responden mengenai guru di MTs Yamas mempunyai keterampilan mengelola kelas dengan baik..... 58
Tabel V.6	Tanggapan responden mengenai kemampuan guru sangat baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar 59
Tabel V.7	Tanggapan responden mengenai kemampuan yang baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa-siswi..... 59
Tabel V.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan (<i>Ability</i>) 60
Tabel V.9	Tanggapan responden mengenai penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas 62
Tabel V.10	Tanggapan responden mengenai gaji, kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai tenaga pengajar (guru) 62
Tabel V.11	Tanggapan responden mengenai pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan <i>self respect</i> dan berpartisipasi dalam program sekolah 63
Tabel V.12	Tanggapan responden mengenai diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur 63

Tabel V.13	Tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keamanan dan keselamatan sudah dikatakan cukup baik.....	64
Tabel V.14	Rekapitulasi jawaban responden variabel motivasi	64
Tabel V.15	Tanggapan responden mengenai keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan dalam pelaksanaan prose belajar mengajar	66
Tabel V.16	Tanggapan responden mengenai lingkungan sekolah jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan kesehatan	67
Tabel V.17	Tanggapan responden mengenai hubungan diantara sesama pegawai di sekolah terjalin dengan baik.....	67
Tabel V.18	Tanggapan responden mengenai kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik.....	68
Tabel V.19	Tanggapan responden mengenai penerangan di ruang kerja dan lingkungan sekolah sudah sangat baik	68
Tabel V.20	Rekapitulasi jawaban responden variabel lingkungan kerja ..	69
Tabel V.21	Tanggapan responden mengenai siswa-siswi memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar	70
Tabel V.22	Tanggapan responden mengenai kompetensi sebagai tenaga pengajar (guru) sudah dapat dikatakan sangat baik.....	70
Tabel V.23	Tanggapan responden mengenai kualitas peserta didik sudah dapat dikatakan baik.....	71
Tabel V.24	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai sudah cukup baik	71
Tabel V.25	Tanggapan responden mengenai peran sebagai tenaga pengajar (guru) di sekolah sudah dapat dikatakan maksimal	72
Tabel V.26	Rekapitulasi jawaban responden variable kinerja	72
Tabel V.27	Hasil uji validitas variabel kinerja	73
Tabel V.28	Hasil uji validitas variabel kemampuan (Ability).....	74
Tabel V.29	Hasil uji validitas variabel motivasi	74
Tabel V.30	Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja	74
Tabel V.31	Hasil uji reliabilitas variabel penelitian.....	75
Tabel V.32	Koefisien regresi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru	78
Tabel V.33	Koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat	81

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Tabel I.4 : Struktur Organisasi MTs YAMAS Dumai.....	52

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi daftar pertanyaan (kuesioner) penelitian ini dengan baik dan benar.

Tujuan pengisian daftar pertanyaan ini adalah sebagai bahan yang akan di olah lebih lanjut guna menyelesaikan tugas akhir (SKRIPSI) di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Adapun judul skripsi saya adalah **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada MTs YAMAS Dumai”**. Jawaban yang Bapak/ibu berikan sangat membantu saya dalam pelaksanaan penelitian ini. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Adri Mukhoyyar
10571001746

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat anda
2. Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = kurang Setuju

TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1. Kemampuan (Ability) (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/ibu menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan					
2	Bapak/ibu mampu melakukan aktivitas belajar mengajar dengan baik					
3	Bapak/ibu mempunyai keterampilan dalam mengelola kelas dengan baik					
4	Bapak/ibu sangat baik dalam mengkoordinir kegiatan siswa dalam lingkup kelas yang diajar					
5	Bapak/ibu sangat baik dalam menyajikan, menyampaikan serta menjelaskan pelajaran kepada siswa/i					

2. Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas					
2	Gaji, Kompensasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai tenaga pengajar (guru)					
3	Pihak sekolah memberikan kesempatan dalam mengembangkan <i>self respect</i> dan berpartisipasi dalam program sekolah					
4	Bapak/ibu diterima dalam pergaulan di lingkungan kerja dan mendapat perlakuan yang wajar dan jujur					
5	Kebutuhan akan Keamanan dan keselamatan sudah dapat dikatakan cukup baik					

3. Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keadaan di ruang kerja yang tersedia menciptakan kenyamanan bagi Bapak/ibu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.					
2	Lingkungan sekolah jauh dari polusi atau hal-hal yang membahayakan kesehatan					
3	Hubungan diantara sesama pegawai di sekolah terjalin dengan baik					
4	Kebersihan di lingkungan sekolah sangat baik					
5	Penerangan di lingkungan sekolah dan ruang kerja sudah sangat baik					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Siswa/i Bapak/ibu memahami pelajaran yang disampaikan pada saat proses belajar					
2	Kompetensi Bapak/ibu sebagai tenaga pengajar (guru) sudah dapat dikatakan sangat baik					
3	Kualitas siswa/i peserta didik Bapak/ibu sudah dapat dikatakan sangat baik					
4	Hasil kerja yang dicapai oleh bapak/ibu sudah cukup baik					
5	Peran Bapak/ibu sebagai tenaga pengajar (guru) di sekolah sudah dapat dikatakan maksimal					